



Bâtir un chez-soi : Faciliter l'intégration économique des nouveaux arrivants

Commentaire No. 41 | Octobre 2019
Par: Rachel Rizzuto

NORTHERN
POLICY INSTITUTE

INSTITUT DES POLITIQUES
DU NORD

Qui nous sommes

Certains des acteurs clés dans ce modèle et leurs rôles se trouvent ci-dessous :

Conseil d'administration : Le conseil d'administration détermine l'orientation stratégique de l'Institut des politiques du Nord. Les administrateurs font partie de comités qui s'occupent de finance, de collecte de fonds et de gouvernance; collectivement, le conseil demande au chef de la direction de rendre des comptes au regard des objectifs de nos objectifs de plan stratégique. La responsabilité principale du conseil est de protéger et de promouvoir les intérêts, la réputation et l'envergure de l'Institut des politiques du Nord.

Président et Chef de la direction : recommande des orientations stratégiques, élabore des plans et processus, assure et répartit les ressources aux fins déterminées.

Conseil consultatif : groupe de personnes engagées et qui s'intéressent à aider l'Institut des politiques du Nord mais non à le diriger. Chefs de files dans leurs domaines, ils guident l'orientation stratégique et y apportent une contribution; ils font de même en communication ainsi que pour les chercheurs ou personnes-ressources de la collectivité élargie. Ils sont pour de l'Institut des politiques du Nord une « source de plus mûre réflexion » sur l'orientation et les tactiques organisationnelles globales.

Conseil consultatif pour la recherche : groupe de chercheurs universitaires qui guide et apporte une contribution en matière d'orientations potentielles de la recherche, de rédacteurs possibles, d'ébauches d'études et de commentaires. C'est le « lien officiel » avec le monde universitaire.

Évaluateurs-homologues : personnes qui veillent à ce que les articles spécifiques soient factuels, pertinents et publiables.

Rédacteurs et associés : personnes qui offrent, au besoin, une expertise indépendante dans des domaines spécifiques de la politique.

Outils d'engagement permanent (grand public, intervenants du gouvernement, intervenants de la collectivité): Veiller à ce que l'Institut des politiques du Nord reste à l'écoute de la communauté.

Président & CEO

Charles Cirtwill

Conseil d'administration

Pierre Bélanger (Président)
Brian Tucker, Ph. D (Trésorier)
Suzanne Bélanger-Fontaine
Dave Canfield
Kevin Eshkawkogan
Florence MacLean (Vice-présidente du Nord-Ouest)
Corina Moore

Dwayne Nashkawa (Secrétaire)
Emilio Rigato
Alan Spacek
Asima Vezina (Vice-présidente du Nord-Est)
Charles Cirtwill (Président & CEO)

Conseil consultatif

Michael Atkins
Kim Jo Bliss
Jean Pierre Chabot
Dr. Michael DeGagné
Don Drummond
Audrey Gilbeau
Peter Goring
Cheryl Kennelly

Winter Dawn Lipscombe
Dr. George C. Macey
Ogimaa Duke Peltier
Danielle Perras
Bill Spinney
David Thompson

Conseil consultatif pour la recherche

Dr. Hugo Asselin
Dr. Gayle Broad
George Burton
Dr. Heather Hall
Dr. Livio Di Matteo
Dr. Barry Prentice
Leata Ann Rigg

Dr. David Robinson
S. Brenda Small
J.D. Snyder
Dr. Lindsay Tedds

Ce rapport a été possible grâce à l'appui de nos partenaires : l'Université Lakehead, l'Université Laurentienne et la Société de gestion du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario. L'Institut des politiques du Nord exprime sa grande appréciation pour leur généreux soutien, mais insiste sur ce qui suit : Les points de vue de ces commentaires sont ceux de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Institut, de son conseil d'administration ou de ceux qui le soutiennent. Des citations de ce texte, avec indication adéquate de la source, sont autorisées.

Les calculs de l'auteur sont basés sur les données disponibles au temps de publication et sont sujets aux changements.

Édité par Mark Campbell. Traduit par Renée O'Neill.

© 2019 Institut des politiques du Nord
Publication de l'Institut des politiques du Nord
874, rue Tungsten
Thunder Bay (Ontario) P7B 6T6

ISBN: 978-1-989343-42-5

Partagez les services d'un analyste grâce au Projet coopératif d'analystes du Nord:

Le Projet coopératif d'analystes du Nord, mis sur pied par l'Institut des politiques du Nord, permet aux membres de mutualiser les services d'un analyste des politiques professionnel. En mettant en commun nos ressources, nous donnons aux plus petits villages ou organismes de bienfaisance locaux la possibilité d'accéder à une expertise haut de gamme à un prix abordable.

À propos de l'Institut des politiques du Nord (IPN) :

L'Institut des politiques du Nord est le groupe de réflexion indépendant du Nord de l'Ontario. Nous effectuons de la recherche, accumulons et diffusons des données probantes, trouvons des occasions de création de politiques, afin de favoriser la croissance et la durabilité des collectivités du Nord. Nous avons des bureaux à Thunder Bay et à Sudbury. Nous cherchons à améliorer les capacités du Nord ontarien de prendre l'initiative en matière de politiques socioéconomiques qui ont des répercussions sur l'ensemble du Nord ontarien, de l'Ontario et du Canada.

Project Partners:

(disponible seulement en anglais)

Greater Sudbury Local Immigration Partnership.

The City of Greater Sudbury boasts an unparalleled combination of urban amenities and natural assets, and is also known as a "people" place that welcomes and encourages talented individuals from diverse cultural backgrounds and lifestyles. Canada and Ontario's immigration provisions are made with you in mind. We are part of a country that understands and welcomes newcomers and assists them as they integrate into our communities.

The Ontario Ministry of Citizenship and Immigration provides you with a guideline to make sure you have everything you need once you arrive in Canada. Please visit [Get settled in Ontario](#). Non-profit Organizations that can also help you settle are: YMCA, College Boréal, and you may also want to check out: Sudbury Multicultural and Folk Arts Association. Our community will be accepting application late fall 2019 for the Rural and Northern Immigration Pilot Program (RNIP).



À propos de l'auteure

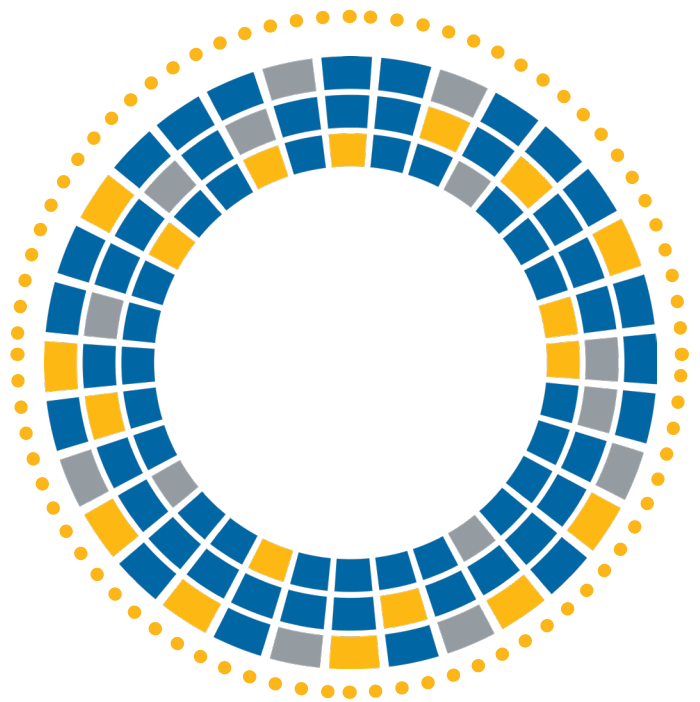
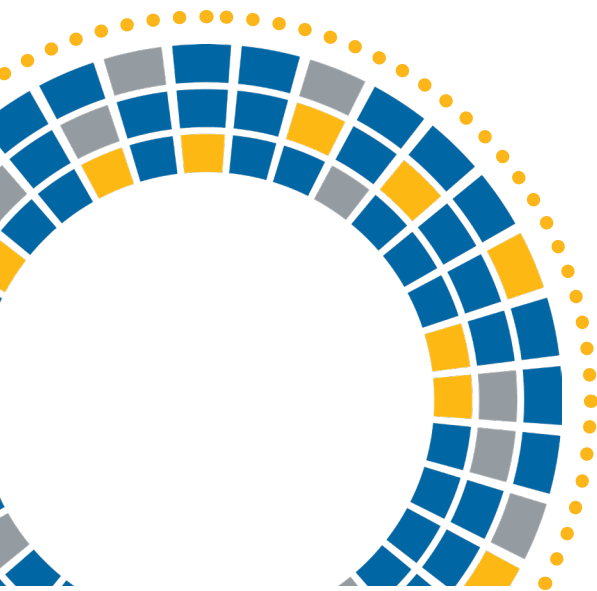
Rachel Rizzuto

Rachel Rizzuto est la coordonnatrice de la recherche à l'Institut des politiques du Nord. Originnaire des États-Unis, Rachel est allée à l'Université de Guelph et l'Université de Waterloo, ce qui lui a valu un B.A. (spécialisé) et M.A. (coop) en sciences politiques, respectivement. Au cours de sa carrière universitaire et professionnelle, Rachel a poursuivi l'étude du développement communautaire et économique, cet enthousiasme est né des voyages en Chine rurale et urbaine. Par cette passion, elle vise à aider les communautés à prospérer avec le droit à l'information et accès aux outils.

Tables des matières



| | |
|--|----|
| Qui nous sommes | 2 |
| À propos de l'auteur | 3 |
| Sommaire | 5 |
| Introduction | 5 |
| La vision du nouvel arrivant | 7 |
| Analyse des résultats | 7 |
| Recommandations d'actions stratégiques | 10 |
| Conclusion | 15 |
| Références..... | 16 |



Sommaire

Compte tenu de la faible croissance de la population, de la hausse du rapport de dépendance démographique (RDD) et de la mise en œuvre du Projet pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord, de même que de l'Initiative des communautés francophones accueillantes, il est important pour la Ville du Grand Sudbury de se poser les questions suivantes : quels actifs et ressources pouvons-nous améliorer pour véritablement recruter et retenir les nouveaux arrivants ? Plus précisément, comment la Ville du Grand Sudbury peut-elle encourager l'intégration économique réelle et à long terme des nouveaux arrivants ?

Pour répondre à ces questions, le Partenariat local pour l'immigration du Grand Sudbury a tenu des discussions avec son Groupe de travail sur l'économie, avec l'aide de l'Institut des politiques du Nord (IPN). En analysant les commentaires formulés lors de la rencontre, de même qu'en effectuant des entrevues avec des intervenants clés, l'IPN a été en mesure de suggérer des actions stratégiques que la Ville du Grand Sudbury devrait mettre en œuvre pour encourager l'intégration économique réussie des nouveaux arrivants.

En plus des obstacles à l'intégration économique des nouveaux arrivants (par exemple, un manque de connaissance du cadre juridique en Ontario pour le lancement d'une entreprise, les problèmes de langue et trop peu de formation sur la diversité), on a noté des obstacles pour les employeurs et les fournisseurs de services qui peuvent avoir un effet sur leur capacité de répondre efficacement aux obstacles dressés devant les nouveaux arrivants, notamment : le manque de données de qualité, les problèmes de communication et un manque d'efforts de recrutement.

Si l'on considère ces obstacles, plusieurs mesures peuvent être prises, comme la création d'une carte des atouts pour que les nouveaux arrivants et les employeurs puissent connaître les ressources appropriées et y avoir accès, la création de liens appropriés avec les employeurs, l'amélioration du cheminement pour les entrepreneurs nouvellement arrivés et la planification pour les familles (pas juste les nouveaux arrivants eux-mêmes).

Avec ces mesures recommandées, la Ville du Grand Sudbury peut améliorer ses appuis et autres moyens d'intégration économique des nouveaux arrivants. Ce faisant, on s'assure que les nouveaux arrivants s'intègrent bien au marché du travail, tout en améliorant la probabilité qu'ils choisissent de rester et d'aider la Ville du Grand Sudbury à continuer à croître.

Introduction

Au cœur des communautés en santé et des économies durables, on trouve les gens. Malheureusement, le nord de l'Ontario ne peut pas compter sur une vaste population – et celle-ci continue à diminuer. Depuis 1996, la plupart des communautés du Nord ont connu

un déclin démographique. Des facteurs comme une population vieillissante et un faible taux de natalité ont contribué à ce manque de croissance (Zefi 2018, 5). Le secteur du Grand Sudbury n'a pas fait exception à ces tendances.


Même si le secteur a connu une augmentation régulière de sa population depuis 2001, cette croissance a été lente, notamment en raison de faibles taux d'immigration, d'une migration de sortie, d'une population vieillissante et des faibles taux de fertilité des générations qui ont suivi la Deuxième Guerre mondiale (Moazzami 2019, 12-14).

Le vieillissement de la population est une préoccupation pour le Grand Sudbury parce qu'il est un signe que le rapport de dépendance démographique (RDD) – soit le rapport de la population combinée de jeunes et de personnes âgées à la population en âge de travailler – pourrait devenir insoutenable. Typiquement, un RDD équilibré s'établit entre 0,5 et 0,75 – en d'autres mots, une personne à charge pour chaque deux personnes au travail (Zefi 2018, 9). Si l'on présume qu'aucune mesure n'est prise pour renverser les tendances démographiques, le RDD du Grand Sudbury sera de 0,71 en 2036 et continuera à augmenter de façon constante (ibid 9). Ce RDD devrait rester dans la fourchette théoriquement durable, mais il pourrait y avoir un effet d'entraînement en provenance du secteur de Sudbury environnant, dont le RDD devrait être de 1,0 d'ici 2036 (ibid 9). P. ex., il pourrait y avoir des problèmes de prestation de services pour les aînés ou pour ceux qui sont incapables de se rendre en ville.

Compte tenu de ces projections, la Ville du Grand Sudbury pourrait mettre en œuvre plusieurs mesures. Premièrement, elle pourrait encourager l'intégration économique de la population locale, comme les personnes autochtones et autres groupes économiques. Elle pourrait aussi recruter et retenir des groupes d'anglophones, de francophones et d'autres nouveaux arrivants (p. ex., immigrants et migrants secondaires).

En ce qui concerne les nouveaux arrivants, il est crucial de demander : quels actifs et ressources pouvons-nous améliorer ou corriger pour véritablement recruter et les retenir ? Plus précisément, comment la Ville du Grand Sudbury peut-elle encourager une intégration économique réelle et à long terme des nouveaux arrivants ? En mars 2019, le Partenariat local pour l'immigration (PLI) du Grand Sudbury a tenté de répondre à ces questions. Il a tenu une séance pour son groupe de travail sur l'économie (composé de divers acteurs communautaires de différents secteurs), dont l'animation a été faite par l'Institut des politiques du Nord (IPN). L'IPN ensuite recueilli et analysé les commentaires sur les points forts et les points faibles du processus actuel d'intégration économique pour les nouveaux arrivants. L'IPN a aussi mené des entrevues avec des intervenants clés pour venir compléter l'analyse de la séance.

Les résultats de la séance et des entrevues ont été compilés dans le présent plan stratégique. Il est ainsi espéré que le plan viendra compléter les données et les stratégies existantes pour la Ville du Grand Sudbury et offrir une analyse détaillée sur les étapes à prendre pour intégrer de façon réussie les nouveaux arrivants dans l'économie de Sudbury.



“Notre force réside dans
nos différences et nous
nous efforçons d’embrasser
la diversité dans tout ce
que nous faisons.”

– Ville du Grand Sudbury 2019



La vision du nouvel arrivant

«Notre force réside dans nos différences et nous nous efforçons d'embrasser la diversité dans tout ce que nous faisons.» (Ville du Grand Sudbury 2019).

En effet, c'est grâce aux connaissances uniques de chaque personne qu'une communauté peut apprendre et croître. Une façon d'encourager et d'élargir cette diversité d'expertise et de perspectives est d'attirer, d'appuyer et de retenir les nouveaux arrivants. Le Grand Sudbury le reconnaît. Dans *«Faisons fond sur du solide»*, son plan de développement économique communautaire pour 2015-2025, la Ville s'est établi un objectif très ambitieux de 10 000 nouveaux emplois nets d'ici 2025 (Ville du Grand Sudbury 2015, 11). Pour atteindre cet objectif, le plan est axé sur la création d'un front uni et intersectoriel, la maximisation de la valeur ajoutée par les résidents, la volonté de mettre fortement l'accent sur la diversité et les questions environnementales et l'encouragement de l'innovation et de l'entrepreneuriat (ibid 11).

L'un des éléments intrinsèques de cette vision est l'intégration économique réussie des nouveaux arrivants, mais qu'est-ce que cela signifie vraiment ?

L'analyse des résultats économiques des nouveaux arrivants, comme le revenu et les taux d'emploi et de chômage, permet notamment de déterminer leur rendement sur le marché du travail canadien (Yssaad et Fields 2018; Institute for Competitiveness & Prosperity 2017, 19). Cependant, lorsque nous considérons ces chiffres, il est important de se rappeler que d'autres facteurs peuvent avoir un effet sur les résultats économiques, comme la langue, l'arrivée au pays comme personne seule ou avec une famille, l'éducation, le capital humain et même le moment de l'arrivée, puisque les possibilités d'intégration sont largement fonction du rendement de l'économie à ce moment (Hum et Simpson 2004, 57). Tous ces facteurs peuvent avoir un effet sur le rythme de l'intégration économique.

Les antécédents des nouveaux arrivants peuvent certainement avoir un impact sur le cheminement vers l'intégration économique, et le moment de celle-ci. Les recommandations proposées dans le présent plan devraient donc être comprises dans ce contexte. Les mesures futures pour éliminer et/ou minimiser ces obstacles doivent avoir une large portée, mettre l'accent sur des facteurs internes et externes et tenir compte du fait que ce ne sont pas tous les nouveaux arrivants qui arrivent avec les mêmes besoins. De plus, il pourrait falloir faire un suivi continu des appuis offerts, des personnes qui y font appel, de leur pertinence et des outils utilisés par les nouveaux arrivants, entre autres.

Analyse des résultats

La première étape de l'analyse des points forts et des points faibles de la Ville du Grand Sudbury dans le domaine de l'intégration économique des nouveaux arrivants consiste à évaluer les obstacles auxquels font face ces nouveaux arrivants. Par suite de la séance du groupe de travail sur l'économie et des entrevues avec les intervenants clés, cinq différentes catégories d'obstacles ont été établies : institutionnels, culturels/ sociaux, d'emploi/du marché du travail, de financement/ de biens et autres. La variété d'obstacles est à noter, particulièrement compte tenu du fait qu'elle reflète des lacunes chez les nouveaux arrivants eux-mêmes (p. ex., un manque de familiarité avec la culture professionnelle au Canada ou du processus d'accès à du capital) et que certains sont des obstacles externes auxquels sont confrontés les nouveaux arrivants (p. ex., restrictions en matière de visas, mandats des fournisseurs de services, attitudes globales dans la communauté).

Il ne faut pas non plus oublier que ces obstacles sont présents à court et à long terme. Par exemple, la discrimination et autres pratiques semblables peuvent exister en raison de l'enseignement prodigué à des générations antérieures et peuvent être plus longues à renverser. D'autres obstacles, comme le manque de connaissance du cadre juridique lié à la création d'une entreprise, peuvent être contournés à court terme en offrant des outils avant l'arrivée et de l'appui immédiatement après l'arrivée.

Obstacles à l'intégration économique des nouveaux arrivants

Institutionnels

- Les paramètres établis par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) en ce qui concerne les autorisations de travail/visas pour les étudiants étrangers;
- La portée des mandats des intervenants locaux n'est pas inclusive ou est limitée au chapitre de l'admissibilité au service;
- Les nouveaux arrivants peuvent mal connaître le cadre juridique ontarien lié à la création d'une entreprise;
- Pas de bureau permanent d'immigration ou de passeport pour les nouveaux arrivants.

Culturels/sociaux

- Il y a du comportement discriminatoire dans certains secteurs de la communauté, de même qu'un manque d'acceptation et/ou de sensibilisation;
- Les nouveaux arrivants, y compris les étudiants étrangers, doivent pouvoir profiter d'atouts / appuis culturels comme la disponibilité d'aliments ethniques, de lieux de culte, etc.
- La langue est un obstacle pour les nouveaux arrivants.

D'emploi/de marché du travail

- Langue du milieu de travail;
- Culture au travail;
- Pas suffisamment de formations relatives à la diversité dans la communauté. On note certains efforts en ville, mais il doit y en avoir plus;
- Manque de connexions entre les chercheurs d'emploi et les employeurs;
- Les employeurs hésitent à embaucher quelqu'un qui, d'après eux, pourrait ne pas rester;
- La page Web traitant du marché du travail en Ontario n'est pas liée aux services locaux;
- Il y a des problèmes avec la reconnaissance des compétences¹;
- Les employeurs pourraient ne pas vouloir que le public sache que leur entreprise est à vendre – les nouveaux arrivants pourraient donc ne pas savoir quels commerces sont disponibles;

- En ce qui a trait à l'établissement d'une entreprise, des réseaux d'affaires existent déjà, ce qui signifie de la concurrence dans certains secteurs;
- Il y a un manque de communication entre les établissements postsecondaires et le marché du travail en ce qui concerne la formation requise.

De financement/de biens

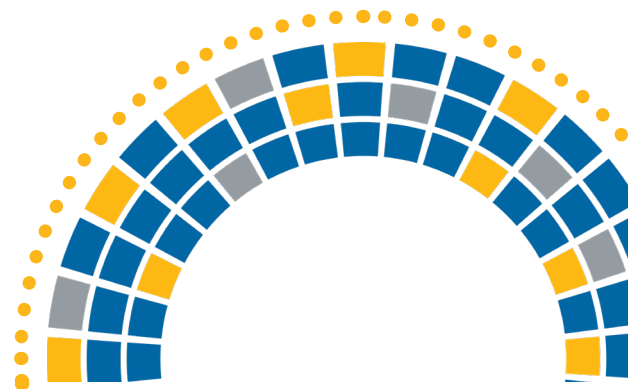
- Difficultés à obtenir du capital;
- La valeur nette d'une personne peut diminuer rapidement puisqu'il coûte cher de lancer une entreprise et de subvenir aux frais de subsistances généraux.

Autres

- Sensibilisation, au sein de la communauté du Grand Sudbury, aux nouveaux arrivants potentiels;
- Appui aux étudiants étrangers;
- Le conjoint ou la conjointe et les personnes à charge doivent aussi être considérées, sinon la famille pourrait ne pas rester dans la communauté.

Lorsqu'on analyse ces obstacles, il faut se demander si les services et les ressources sont disponibles pour aider à supprimer ces obstacles. C'est là qu'il faut faire participer les fournisseurs de services et les employeurs. Les fournisseurs de services peuvent être autant une association multiculturelle de la ville ou un YMCA, et ils offrent typiquement des services et/ou des ressources comme des cours de langue, des conseils pour obtenir des soins de santé, de l'information sur l'emploi et plus encore (Ontario 2019). Les employeurs peuvent aussi aider les nouveaux arrivants à s'intégrer grâce à diverses initiatives, comme une introduction à la culture canadienne en milieu de travail ou par la création d'un espace pour eux dans la communauté (Drolet et al. 2014, 17-18).

Certains appuis en place répondent à certains des problèmes notés dans le présent plan, mais les fournisseurs de services et les employeurs doivent quand même relever plusieurs défis qui ont un effet sur leur capacité de répondre à ces problèmes de façon appropriée. Ce qui suit est un résumé des défis notés.



¹ La reconnaissance des compétences peut aussi résulter de réglementations des deux gouvernements. Il s'agit donc aussi d'un obstacle institutionnel.

Portée des mandats

Chaque organisation est dotée d'un mandat qui détermine la façon dont elle opère. Il est clair, selon les commentaires des participants, que les fournisseurs de services sont limités quant à leur clientèle, à la disponibilité de leurs services et à leur capacité. Le financement disponible peut limiter les services que les fournisseurs sont en mesure d'offrir. Cela veut donc dire qu'il y a des cas où les nouveaux arrivants n'obtiennent pas le suivi dont ils ont besoin, ce qui mène à une perte de potentiel économique pour la communauté.

Problèmes liés à l'accessibilité des ressources

Les ressources disponibles sont limitées et certaines d'entre elles ne répondent pas aux besoins. Par exemple, la page Web traitant du marché du travail en Ontario n'est pas liée aux services locaux. Elle montre de l'information sur le marché du travail, mais cela pourrait ne pas aider quelqu'un à trouver l'aide ou les ressources dont il a besoin pour présenter sa candidature à un poste énuméré sur la page. Le format actuel a donc le potentiel de créer un décalage important entre le nouvel arrivant et les fournisseurs de services.

Pour ce qui est des employeurs, les parties ont noté un problème semblable : ils n'ont pas les ressources nécessaires pour se retrouver dans le processus d'accueil du nouvel arrivant et ne sont pas au courant des appuis à leur disposition. Un employeur qui veut embaucher du talent étranger pourrait donc ne pas être au courant de toutes les exigences à remplir, comme les formulaires à soumettre ou les compétences que le candidat doit posséder. Parallèlement, ceux qui connaissent ces exigences pourraient ne pas avoir le temps nécessaire pour y répondre.

Manque d'efforts de recrutement

Comme le note Zefi (2019b, 9), il y a un manque d'équilibre entre les efforts de rétention et de recrutement dans le nord de l'Ontario. En effet, les participants ont souligné le besoin de mieux faire connaître le Grand Sudbury, puisque le secteur est en concurrence avec des centres comme Toronto, Montréal et Vancouver, lesquels attirent de nombreux nouveaux arrivants. Selon un rapport de 2017 préparé par l'équipe Demosim, on prévoit que la distribution géographique en 2036 sera semblable à celle de 2011, les immigrants résidant surtout dans ces trois grands centres (ministère de l'Industrie 2017, 7).

De plus, cet écart peut aussi avoir un effet sur les employeurs. Si les entreprises ne sont pas en mesure de pourvoir leurs postes localement, elles doivent recruter du talent qualifié pour veiller à être exploitées à pleine capacité.

“Les milieux de travail ont aussi un rôle vital à jouer pour éliminer les obstacles liés à la langue”

Relations avec les employeurs

Ce point est associé à plusieurs problèmes différents. Tout d'abord, il y a le manque de communication appropriée entre les fournisseurs de services et les employeurs, en particulier en ce qui concerne les besoins des employeurs et ce que les fournisseurs de services peuvent leur offrir. Deuxièmement, certains employeurs hésitent à recruter des employés qui ne vivent pas actuellement dans le nord de l'Ontario, parce qu'ils ont peur qu'ils ne restent pas dans la région. Cela est significatif, parce que les employeurs peuvent jouer un rôle clé dans le processus de recrutement et de rétention, comme nous l'avons noté plus haut. Bien sûr, il faut pour cela que les employeurs soient activement engagés dans le processus.

Troisièmement, les employeurs n'aiment pas beaucoup laisser savoir qu'ils prévoient se défaire de leur entreprise. Même s'il y a actuellement beaucoup d'efforts d'éducation sur la façon dont fonctionne la relève en entreprise, les employeurs sont d'avis que des concurrents potentiels pourraient se saisir de leur clientèle. Cela veut dire que les entrepreneurs nouvellement arrivés qui désirent acheter une entreprise existante dans le Grand Sudbury ont de la difficulté à le faire, ne sachant pas ce qui est disponible. Quatrièmement, les participants ont noté les difficultés liées à la quête du candidat «idéal» par les employeurs. Les normes ainsi établies pourraient compliquer la tâche aux nouveaux arrivants qui désirent obtenir un emploi ou aux intervenants, dans la communauté, qui tentent de combler les écarts dans la main-d'œuvre et/ou d'aider les nouveaux arrivants à naviguer le processus d'embauche.

Les données et le Nord

Pour prendre des décisions efficaces, appropriées et fondées sur des faits, il faut recueillir des données de bonne qualité. À cet égard, les participants ont noté que la plate-forme de la Banque d'emploi du gouvernement fédéral, qui permet de connecter les chercheurs d'emploi avec des employeurs, ne représente pas avec exactitude les besoins du nord de l'Ontario (gouvernement du Canada 2019). Des conversations avec des intervenants de partout dans le Nord ont montré que peu d'employeurs utilisent Banque d'emploi. Les emplois à pourvoir y sont donc sous représentés. De plus, certains employeurs peuvent avoir de la difficulté à s'y retrouver sur cette plate-forme.



Cela mène à d'autres problèmes. Par exemple, IRCC se sert de ces données pour créer des politiques et d'autres programmes connexes. De plus, comme le notent les participants, cela veut dire que des décisions de financement sont prises avec une compréhension inadéquate de l'économie du nord de l'Ontario.

Finalement, les participants ont souligné le manque de suivi pour évaluer comment les nouveaux arrivants s'adaptent à la communauté. Compte tenu du fait que le processus d'intégration économique peut varier d'une personne à l'autre, des suivis effectués auprès de personnes et de familles peuvent non seulement nous dire comment ils vont, mais aussi s'ils font face à des obstacles ou si leur situation s'est détériorée. Ces données peuvent être utilisées pour informer n'importe quelle modification de programme et/ou de politique.

Problème de communication à l'interne et à l'externe

Le dernier problème à avoir été noté pendant les discussions et les entrevues étaient la communication, particulièrement le manque de communication. Les participants ont indiqué que les fournisseurs de services ont tendance à travailler en silo, chacun s'occupant d'étapes précises du processus d'accueil des nouveaux arrivants. Cette situation est commune partout dans le nord de l'Ontario (Zefi 2019b, 10). Cela mène à un système fragmenté qui est difficile à naviguer et qui peut créer des défis lorsqu'il est question d'orienter quelqu'un vers des services. Tout comme un médecin généraliste, les fournisseurs de services devraient être en mesure d'orienter les personnes vers le service ou l'outil le plus approprié lorsqu'ils ne sont pas en mesure de les aider eux-mêmes.

Outre répondre aux problèmes de communication entre les fournisseurs des services, il faut faire connaître les services à la communauté dans son ensemble, y compris les nouveaux arrivants et les employeurs. Typiquement, les nouveaux arrivants ne connaissent pas les services qui s'offrent à eux et peuvent ne pas savoir par où commencer, compte tenu du fait que les services et les ressources sont dispersés partout dans la région. Quant aux employeurs, ils sont généralement peu au courant des services offerts qui peuvent les aider. De plus, comme nous l'avons indiqué plus haut, les employeurs n'ont pas beaucoup de temps pour naviguer ces ressources. Toute communication qui leur est destinée devrait être présentée sous une forme très accessible.

Recommandations d'actions stratégiques



Compte tenu des obstacles à l'intégration économique et à l'entrepreneuriat que les nouveaux arrivants doivent surmonter, et des écarts et des obstacles cernés pour les fournisseurs de services et les employeurs, les actions suivantes sont recommandées pour la Ville du Grand Sudbury et le PLI, selon les commentaires des participants et d'autres études dans le domaine.

Établir une carte des atouts communautaires


Pour relever les défis de la communication et de la difficulté d'identifier les ressources disponibles et les services appropriés, on recommande d'établir une carte des atouts communautaires. Une carte des atouts communautaires est essentiellement un inventaire des points forts, des points faibles et/ou des atouts d'une collectivité ou d'une organisation donnée (Université de la Californie Los Angeles 2012). Pour créer une telle ressource, il faut consulter des intervenants primaires (p. ex., des groupes non officiels, des personnes, ou dans le présent contexte, de nouveaux arrivants) et secondaires (p. ex., des établissements officiels comme des établissements postsecondaires ou des organisations locales) de la communauté. Cela permettra de mieux connaître les atouts de la Ville du Grand Sudbury et leur emplacement (Williment 2012). Les nouveaux arrivants et les employeurs seront donc mieux en mesure d'avoir accès aux services et aux ressources qui répondent le mieux à la nature de leurs besoins.

Pour son propre exercice, la Ville du Grand Sudbury peut s'inspirer de plusieurs autres exemples de cartographie des atouts. Les bibliothèques publiques d'Halifax ont notamment créé une carte pour mieux comprendre les besoins des immigrants dans le contexte des services de bibliothèque, et par extension mieux y répondre (Williment 2012). Un autre exemple est la carte des atouts créée par la Richmond Community Collaboration Table, qui visait à énumérer les endroits et les espaces jugés importants pour les résidents de Richmond, de même qu'à évaluer le niveau d'engagement de ces derniers avec les établissements communautaires (Richmond Community Collaboration Table 2015-2016, 11). Finalement, la Manitoba Association of Newcomer Serving Organizations a créé une carte, simple et interactive, qui illustre les diverses catégories de services auxquels tous les nouveaux arrivants et les réfugiés peuvent avoir accès (Manitoba Association of Newcomer Serving Organizations 2016). La carte comprend les services avant l'arrivée, l'évaluation de la langue et le renvoi à une ressource appropriée, le logement de transition et plus (ibid 2016). De plus, la carte est construite comme un casse-tête, pour illustrer les connexions entre les différents services (ibid 2016). L'exemple manitobain est un excellent rappel que les nouveaux arrivants qui arrivent ici pour le travail peuvent très bien avoir aussi besoin de services qui n'ont rien à voir avec le travail. Ils peuvent vouloir s'informer sur des cours de langue, sur la façon d'inscrire leurs familles au système scolaire, etc. Une carte des atouts illustrant ces connexions serait donc d'une valeur inestimable.

Finalement, dans le cadre du processus de cartographie des atouts, le système 211 de l'Ontario, une plate-forme en ligne qui peut être utilisée pour obtenir des services, devrait être mis à jour.

Renforcer la culture de la diversité dans la communauté

Comme les obstacles en matière d'intégration économique auxquels font face les nouveaux arrivants dans la Ville du Grand Sudbury, les obstacles liés à la culture et la diversité ne font pas que toucher l'expérience directe des nouveaux arrivants (p. ex., les difficultés relatives à la langue), mais aussi l'ensemble de la communauté ainsi que les employeurs. Pour régler ce problème, on recommande des stratégies ciblées.



Tout particulièrement, les participants ont noté que lorsqu'il est question de la communauté dans son ensemble dans ce contexte, il faut améliorer la sensibilisation et la participation pour encourager l'acceptation, minimiser la discrimination et faire la promotion de la compréhension à l'égard des nouveaux arrivants. Les participants ont aussi noté que cette inclusivité culturelle doit s'appliquer à d'autres groupes dans la communauté, comme les peuples autochtones et la population ayant un handicap, puisque leur expérience peut être semblable à celles des nouveaux arrivants. Il faut donc que les communications relatives aux nouveaux arrivants en provenance de la Ville, des fournisseurs de services, des employeurs, etc. véhiculent un message uniforme et fassent preuve d'ouverture et d'acceptation. Puisqu'encourager l'acceptation et renverser la vapeur en matière de discrimination peut être un processus à long terme, les messages doivent se poursuivre de façon continue.

Parmi d'autres stratégies orientées vers la communauté suggérées par les participants, notons la création d'une semaine de l'immigration, l'encouragement de la diversité dans les comités de la collectivité et la mise en commun d'histoires de réussite. En ce qui concerne les deux premières stratégies, les activités et autres interactions de groupe du genre peuvent aider à créer et à renforcer les relations entre les nouveaux arrivants et la communauté dans son ensemble. De plus, les stratégies suggérées peuvent venir compléter les activités et projets culturels actuels, comme la semaine nationale de l'immigration francophone, Le French Fest, le pow-wow traditionnel annuel d'Atikameksheng Anishnawbek et Afrofest.

En plus d'être l'hôte d'activités et autres projets semblables, la Ville du Grand Sudbury peut mettre en œuvre d'autres pratiques pour devenir plus accueillante. Cela peut vouloir prendre la forme d'encourager les personnes à continuellement déclarer des incidents de racisme, ce qui peut être fait sur le site Web du Lakehead Social Planning Council, pare exemple.

En ce qui concerne les employeurs, les stratégies suggérées comprennent des incitatifs pour ceux qui démontrent activement de la diversité dans le milieu travail, et mettre en valeur les employeurs qui s'engagent à l'égard de la diversité. Pour ce qui est de la formation en matière de diversité, les participants suggèrent de recueillir les pratiques exemplaires de sources comme Voies vers la prospérité, qui est constituée d'un groupe diversifié d'intervenants qui encouragent les communautés accueillantes (Voies vers la prospérité 2019). Son site Web offre des outils de référence comme «Le coin des pratiques exemplaires» et «Trouvez un expert». De plus, il a été noté que la Chambre de commerce du Grand Sudbury et/ou la Sudbury Area Mining Supply and Service Association pourraient offrir de la formation en matière de diversité, laquelle comprendrait des pratiques visant à atténuer le choc des cultures pour les employés nouvellement arrivés. Ces suggestions peuvent venir compléter des initiatives en cours à Sudbury, comme les services de formation offerts par New Day Wellness.

Pour certains nouveaux arrivants, la langue est un obstacle. La Ville du Grand Sudbury peut les aider, notamment en offrant des documents clés dans la langue maternelle des nouveaux arrivants. Par exemple, des documents d'inscription à l'école qui expliquent comment l'école fonctionne, ce que les enfants y apprennent, les bulletins, etc., dans les langues des nouveaux arrivants, pour éviter les malentendus et pour veiller à ce que les parents sachent ce qui se passe avec leurs enfants.

Les milieux de travail ont aussi un rôle vital à jouer pour éliminer les obstacles liés à la langue. Dans l'esprit des recommandations relatives à la formation culturelle et de diversité formulées plus haut, les employeurs pourraient apprendre à donner des instructions et des descriptions de poste faciles à comprendre pour les nouveaux arrivants, ainsi qu'à anticiper et à régler les problèmes de langue en général. Par exemple, un employeur pourrait établir des lignes directrices pour des communications verbales et écrites, comme des courriels et des rapports, à l'aide d'un langage simple, en s'assurant que les instructions sont claires et en évitant d'utiliser du jargon, des idiomes et des sigles (County of Simcoe Immigration 2019). Finalement, une autre stratégie consiste à connecter les nouveaux arrivants aux services appropriés en matière de langue dans le Grand Sudbury. Une carte des atouts comme celle créée au Manitoba serait fort utile pour créer un cheminement clair pour l'accès à ces services, pour les nouveaux arrivants.

“des améliorations
peuvent être
apportées autant
aux efforts de liaison
qu'au renforcement
de relation”

Créer une stratégie de recrutement des nouveaux arrivants forte et unifiée

Compte tenu de la diversité des opinions sur le contenu, les actions et les cibles possibles d'une stratégie de recrutement, la Ville du Grand Sudbury devrait effectuer du travail préliminaire, comme la cartographie des atouts et des recherches sur les pratiques exemplaires, pour créer une stratégie personnalisée pour la communauté au chapitre de ses points forts, des priorités stratégiques qu'on retrouve dans *Faisons fond sur du solide* et des besoins de son marché du travail. Les nouveaux arrivants doivent pouvoir compter sur une image claire et réaliste de la collectivité.

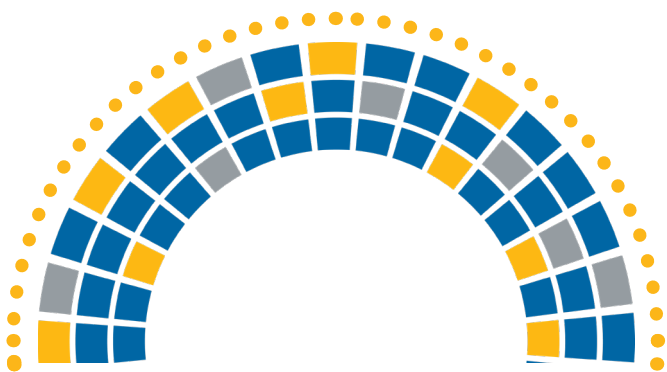
Il faut aussi bien connaître son public. Il faut adapter la stratégie de recrutement aux nouveaux arrivants autant qu'il faut mettre l'accent sur les atouts de la communauté. En trouvant le point d'équilibre entre ces deux priorités, la Ville pourra attirer de nouveaux arrivants qui seront les mieux en mesure de répondre aux écarts de main-d'œuvre dans la Ville et y rester. De plus, différents aspects de la stratégie peuvent cibler différents groupes de nouveaux arrivants.

Finalement, la stratégie de recrutement pourrait mettre en valeur des histoires de réussite. En présentant les expériences d'employeurs et de nouveaux arrivants, on peut donner aux nouveaux arrivants des histoires auxquelles ils peuvent s'identifier. De plus, puisque les petites communautés du nord de l'Ontario n'ont pas les réseaux sociaux que les plus grandes villes ont utilisés pour recruter des personnes, les histoires de réussite qui montrent la diversité des expériences et des cultures peuvent aider la Ville à se créer des réseaux semblables (Zefi 2019c, 5).

Assurer la participation appropriée d'employeurs

Comme nous l'avons noté plus haut, les employeurs n'ont pas beaucoup de temps et pourraient ne pas savoir où chercher les ressources qui leur permettraient de recruter de nouveaux arrivants. Il faut former les employeurs sur les services disponibles et sur le déroulement du processus d'accueil des nouveaux arrivants (p. ex., les formulaires à soumettre). Par exemple, on peut offrir des ateliers vidéo qui peuvent être visionnés à n'importe quel moment. De plus, les participants ont noté que des améliorations peuvent être apportées autant aux efforts de liaison qu'au renforcement des relations. Le resserrement des liens pourrait avoir un effet positif autant sur les employeurs qui peuvent communiquer leurs besoins que sur les outils et les services offerts par les fournisseurs de services.

En plus des efforts de formation, les six participants ont suggéré que les employeurs pourraient être encouragés à participer au processus d'accueil des nouveaux arrivants par l'intermédiaire de mesures incitatives. À ce sujet, on a noté que quand il s'agit d'emplois précaires, que l'on définit comme des emplois atypiques²



² L'emploi précaire est difficile à définir, puisque la nature des situations professionnelles varie et que les données actuelles utilisées pour illustrer la précarité du travail traitent des emplois, et non de leurs aspects. Pour illustrer, la volatilité dans les heures travaillées ou dans le revenu sont des aspects du travail, mais les données actuelles pourraient ne donner que la moyenne des heures travaillées ou les types d'emploi (c'est-à-dire, permanent, temps plein, temps partiel, à contrat, etc.) (Fong 2018, 5).

³ Il faut noter que l'admissibilité à travailler hors campus peut varier pour les étudiants étrangers.

(c'est-à-dire, des emplois à temps partiel ou temporaires), les employeurs pourraient être encouragés à offrir du travail significatif ou moins précaire aux personnes qui cherchent à déménager dans le Nord (Fong 2018, 5). Cela aiderait à retenir les nouveaux arrivants et possiblement à minimiser les inquiétudes des employeurs quant au départ possible de leur employé.

Une autre stratégie consiste à encourager des liens de mentorat entre les étudiants étrangers et les employeurs. Puisque les étudiants étrangers sont déjà accoutumés à la culture canadienne et font déjà partie de la communauté, les employeurs peuvent profiter de cette source potentielle de main-d'œuvre. Pourtant, comme on le voit dans le rapport sur le sondage *EmployerOne* de 2014-2017 de la Planification en main-d'œuvre de Sudbury et Manitoulin, les employeurs n'offrent généralement pas d'occasions de formation aux élèves du secondaire ou aux étudiants postsecondaires (Planification en main-d'œuvre de Sudbury et Manitoulin 2018, 12). Concernant les raisons de ce refus, on pourrait donner un essor aux efforts visant à resserrer les liens entre le talent étudiant et les employeurs³.

De plus, les relations avec les employeurs n'ont pas toujours à être établies avec les employeurs eux-mêmes. Il pourrait s'agir d'organisations locales dans le domaine de l'emploi qui collaborent et travaillent avec les employeurs, comme le conseil local de planification de la main-d'œuvre.

La dernière stratégie recommandée est la mise en œuvre du programme Connecteur. En reconnaissant le manque de temps à la disposition de la plupart des employeurs, le programme Connecteur demande très peu de temps aux connecteurs locaux (c'est-à-dire les employeurs) qui y participent. Dans le cadre du programme, les connectés (nouveaux arrivants) sont adressés au programme par des organisations locales qui viennent en aide aux nouveaux arrivants (Programme de connecteur national, non daté). Ensuite, on présente des connectés à des connecteurs de leur domaine professionnel, qui adressent ensuite les connectés à trois autres personnes dans le réseau professionnel du connecteur (ibid, non daté; Halifax Partnership 2019). Un système de ce genre aide les nouveaux arrivants à développer des réseaux professionnels et ouvre la porte à des occasions d'emploi potentiel dont ils n'auraient pas autrement eu connaissance. Il donne aussi aux employeurs l'occasion de rencontrer des chercheurs d'emploi et de détruire quelque peu l'illusion du candidat «idéal» en montrant que les gens sont plus que le contenu de leur CV.

Recueillir et utiliser des données pour combler des besoins et améliorer l'efficacité

Pour bien mesurer la réussite et cerner les occasions de répondre aux besoins et d'améliorer l'efficacité, il est d'une importance cruciale de recueillir et d'analyser des données sur les nouveaux arrivants. De plus, ces données peuvent permettre de mieux comprendre les besoins et les objectifs des groupes de nouveaux arrivants, comme les étudiants étrangers, les familles ou les entrepreneurs. En effet, plusieurs sources de données sur les immigrants sont utilisées, y compris (gouvernement du Canada 2017; Community Data Program 2019; Statistique Canada 2018) :

- iEDEC (Immigration – Environnement de déclarations d'ententes de contribution) : Les organisations fournissant des services utilisent cette plate-forme pour faire le suivi de clients servis;
- Community Data program : une source de données gérées par le Canadian Council on Social Development qui offre des données et des outils d'analyse à ses membres. Compte tenu de leur mandat, ces bases de données peuvent établir le profil de groupes démographiques sélectionnés, comme les immigrants;
- Base de données longitudinales sur l'immigration : un sondage de Statistique Canada qui recueille des données administratives et fiscales sur les immigrants depuis le début des années 1980.

Au-delà de ces sources, d'autres initiatives ont été mises en œuvre pour comprendre les besoins et les caractéristiques des nouveaux arrivants (Kobayashi 2013; Calgary Local Immigration Partnership 2018; Fundy YMCA 2014; Windsor Essex Local Immigration Partnership 2010; Adamopoulos et Agunbiade 2018).

Si l'on se fonde sur ce qui est indiqué plus haut, la Ville du Grand Sudbury devrait se poser trois questions:



Pour répondre à ces questions, une carte des atouts internes devrait être créée pour déterminer qui met en commun, qu'est-ce qui est mis en commun et même y a-t-il mise en commun? Si la réponse à la troisième question est oui, la question de suivi est donc "avec qui"? Si la réponse est non, les questions de suivi devraient donc être axées sur "pourquoi pas".

Lorsque la Ville aura déterminé où se trouvent les écarts, elle peut recueillir des données qui viennent compléter celles qui ont déjà été compilées – pourvu que le permet la protection des renseignements personnels, bien sûr. Par exemple, même si l'on a vu d'autres organisations mener des sondages, comme le Calgary Local Immigration Partnership auprès de 1 638 personnes nées à l'extérieur du Canada, il se pourrait que les nouveaux arrivants ne se sentent pas à l'aise de donner de l'information détaillée sur eux-mêmes à une organisation qui a l'intention d'entreposer ces données (Calgary Local Immigration Partnership 2018, i). La Ville du Grand Sudbury pourrait donc créer des groupes de consultation pour recueillir des données, dans un contexte qui pourrait donner l'impression d'être mieux appuyé. Ces données complémentaires donneront une vaste gamme d'informations pertinentes qui permettront de mieux comprendre et de mieux aider les nouveaux arrivants. Par exemple, davantage de données pourraient mener à une meilleure connaissance des besoins et donc des changements à apporter aux politiques et/ou aux programmes qui aident à éliminer les obstacles liés à la culture et qui offrent d'autres appuis pour les groupes de nouveaux arrivants, comme les étudiants étrangers. De plus, cela donnerait à la Ville une meilleure idée de l'acuité des besoins.

Par l'intermédiaire de ces activités de collecte de données et de cartographie, la Ville peut obtenir des renseignements à jour non seulement sur les caractéristiques des nouveaux arrivants, mais aussi sur leurs besoins, à comparer aux données du recensement fournies par Statistique Canada. De plus, un système de mise en commun des renseignements aiderait les organisations à offrir les programmes et les services appropriés. Finalement, ces données tracerait un meilleur portrait de la situation réelle du marché du travail compte tenu des limites de Banque d'emploi décrites dans le présent plan.

Améliorer le cheminement des entrepreneurs nouvellement arrivés

Les participants ont noté qu'il était difficile pour les nouveaux arrivants de se tailler une place dans l'environnement des affaires de Sudbury. Il y a donc plusieurs solutions et stratégies que la Ville du Grand Sudbury peut mettre en œuvre pour éliminer cet obstacle. La première est de créer une plate-forme qui permettrait aux entreprises d'être mises en vente de façon anonyme. Cela viendrait rassurer les employeurs qui s'inquiètent de la succession de leur entreprise, puisqu'il est moins probable que leurs concurrents soient informés de la vente à venir. La Ville pourrait aussi encourager les employeurs à utiliser des sites auxquels il faut s'inscrire, qui, d'après les participants, ont tendance à avoir du succès.



Bien sûr, l'utilisation d'une plate-forme anonyme ou de sites auxquels il faut s'inscrire ne constitue qu'un morceau du casse-tête. Des efforts continus d'éducation sur la question du transfert d'entreprise peuvent aider les employeurs à comprendre les avantages d'un tel processus. De plus, les nouveaux arrivants peuvent trouver des occasions d'achat d'entreprise en parlant à une organisation locale de vente immobilière ou à d'autres organisations liées aux employeurs.

La Ville pourrait aussi songer à aider les entrepreneurs nouvellement arrivés à créer des plans d'affaires. Elle pourrait être l'hôte de séances de formation sur le processus de création d'une entreprise au Canada, pour éduquer les nouveaux arrivants sur le cadre juridique, la terminologie et le langage attendu dans un plan d'affaires, l'allocation efficace de capitaux, l'accès à du financement initial et le marché du travail de Sudbury. De telles séances pourraient encourager les nouveaux arrivants en leur offrant des connaissances essentielles sur les services et les ressources dont ils ont besoin avant et après leur arrivée.

En plus de cet appui, il est important de veiller à ce que les entrepreneurs sont en mesure de connaître des intervenants clés qui peuvent les aider, et de communiquer avec eux, comme le Centre régional des affaires, la Planification de la main-d'œuvre pour Sudbury et Manitoulin, le YMCA et le PLI de Sudbury. La stratégie de cartographie des atouts décrite plus tôt dans le rapport est aussi l'occasion de mettre en relief ces connexions.

Aider les étudiants étrangers à se préparer au marché du travail

Le cadre juridique actuel en Ontario n'est pas particulièrement flexible pour les étudiants étrangers, comparativement à d'autres provinces (Zefi 2019). En effet, cela a été souligné dans le cadre de discussions sur les limites relatives aux autorisations de travail et autres permis du même genre pour les étudiants étrangers. Cependant, il y a encore des moyens d'aller de l'avant. Un exemple est le programme Études et séjour de la Nouvelle-Écosse, mené par EduNova (gouvernement du Canada 2018). Dans le cadre de ce programme, les étudiants prennent part à des ateliers, à des activités d'employabilité, à des programmes de mentorat et à d'autres occasions de formation professionnelle au cours de leurs études. En conséquence, lorsqu'ils obtiennent leur diplôme, ils connaissent mieux les besoins du marché du travail et se sont familiarisés avec la culture et les exigences des milieux de travail canadiens (ibid 2018). Un tel programme pour aussi servir à régler les problèmes de manque de connexion, notés plus haut, entre les chercheurs d'emploi, les organisations d'accueil et les employeurs.

⁴ «Federal cuts closing Sudbury immigration office», Sudbury.com (article), 12 avril 2012. Page consultée le 10 juillet 2019. <https://www.sudbury.com/local-news/federal-cuts-closing-sudbury-immigration-office-240182>.

⁵ Le Projet pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord vise à encourager l'immigration économique vers des communautés de petite taille partout au Canada alors que l'Initiative des communautés francophones accueillantes vise à accueillir et à intégrer des nouveaux arrivants francophones par l'intermédiaire de programmes et d'autres activités (Canada 2019b; Canada 2019d).

La mise en œuvre de nouveaux programmes qui viennent répondre à des restrictions juridiques ne constitue qu'une solution. Les programmes qui offrent actuellement des appuis semblables pour les étudiants étrangers devraient aussi être évalués pour déterminer leurs points faibles et améliorés pour qu'il y ait des liens forts et durables entre les organisations d'appui à l'immigration et les besoins du marché du travail.

Songer à ouvrir de nouveau un bureau permanent de l'immigration et des passeports

Les participants ont aussi souligné le fait que la Ville n'a pas de bureau permanent d'immigration et des passeports, ce qui constitue un obstacle pour les nouveaux arrivants. Le Grand Sudbury a déjà eu un bureau de Citoyenneté et Immigration Canada (maintenant IRCC), mais celui-ci a été fermé en 2012 en raison de compressions budgétaires du gouvernement fédéral. Même si IRCC offre des heures de bureau partout au Canada, Sudbury étant actuellement la seule ville du nord de l'Ontario qui en accueille, ces bureaux ne sont pas toujours ouverts (gouvernement du Canada 2013). Compte tenu du fait que la Ville du Grand Sudbury est le site du Projet pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord et participe à l'Initiative des communautés francophones accueillantes, il faudrait songer à des solutions plus durables, comme la création d'un bureau d'immigration permanent. Même si beaucoup d'informations sont disponibles en ligne pour les nouveaux arrivants, certains services devraient être assortis d'une présence physique.

Orienter les nouveaux arrivants et les employeurs vers les ressources de reconnaissance des diplômes étrangers

Les participants ont fait part de leurs préoccupations relatives à la reconnaissance des diplômes étrangers. On pourrait contribuer à résoudre le problème par l'intermédiaire de la carte des atouts et par des publicités en ligne/physique, qui pourraient orienter les nouveaux arrivants vers les services locaux ou en ligne qui pourraient les aider à faire reconnaître leurs diplômes. On pourrait aussi songer à créer un portail semblable à celui lancé à Milton, en Ontario, pour le Canadian Welding Bureau Group (Emploi et Développement social Canada 2019). Avec du financement du gouvernement fédéral, le Newcomer Welding Professional Credential Assessment Portal donne à des professionnels formés à l'étranger des ressources qui les aident à faire reconnaître leurs compétences au Canada (ibid 2019). Un tel portail pourrait jouer un rôle clé pour répondre aux demandes précises du marché du travail dans la Ville du Grand Sudbury et viendrait compléter des programmes existants dans la communauté.

Comme la stratégie de communication et d'éducation décrite dans le présent plan, ces ressources devraient aussi être orientées vers les employeurs, pour leur donner de l'accès à de l'information quand ils en ont besoin et les aider à comprendre les équivalences en matière de compétences. Cependant, ces ressources, qu'il s'agisse d'un portail, d'un guide écrit ou de listes de fournisseurs de services qui peuvent aider à comprendre les compétences étrangères, devraient être publicisées d'une façon qui aidera les employeurs à les comprendre et à poser des questions au moment qui leur convient. Les horaires des employeurs ont été un facteur fréquemment noté dans les discussions sur les nouveaux arrivants et sur le marché du travail, parce que les employeurs n'ont pas le temps et possiblement pas la capacité d'effectuer des recherches dans d'énormes guides ou dans de nombreux sites Web. Une fois de plus, une carte des atouts pourrait aider la Ville du Grand Sudbury à énumérer ces ressources et leur emplacement, pour ensuite faire part de ces renseignements aux employeurs.

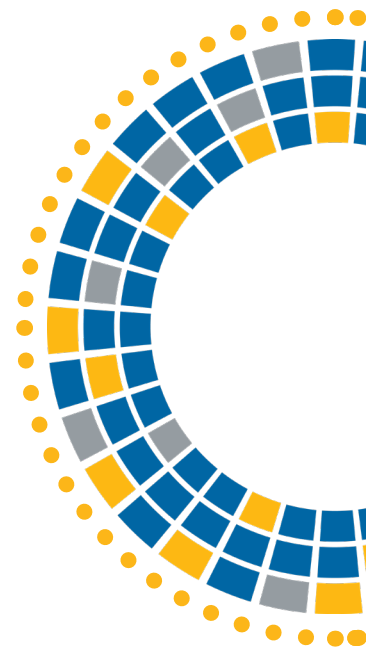
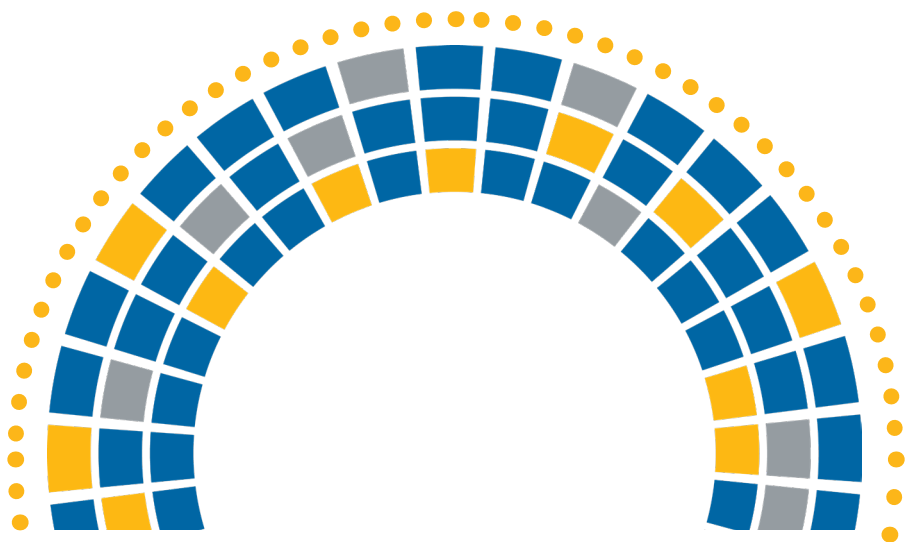
À l'étape de la planification, tenir compte des familles

Comme il a été noté dans certaines des stratégies énumérées plus haut, il y a différents types de groupes de nouveaux arrivants. Ce ne sont pas tous les nouveaux arrivants qui arrivent seuls. Certains d'entre eux peuvent arriver avec leur famille. Lorsqu'il y a une famille, les participants ont noté que les conjoints ou conjointes doivent être pris en considération, sinon une famille pourrait ne pas vouloir rester dans la communauté. En effet, dans le cadre du Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales du nord de l'IRCC, les familles font partie du modèle au même titre que le candidat principal (gouvernement du Canada 2019c). On recommande donc que les appuis socio-économiques et liés aux enfants soient faciles d'accès et que les conjoints/conjointes reçoivent de l'information sur les cheminements de carrière qui s'offrent à eux.

Conclusion

Puisque la Ville du Grand Sudbury a été choisie comme site pilote pour deux programmes fédéraux axés sur une augmentation de l'immigration vers les communautés du Canada, il est crucial que la Ville analyse ses atouts, ses points forts et ses points faibles pour que les nouveaux arrivants soient accueillis avec les appuis qu'il se doit. Ces programmes peuvent certainement venir compléter les efforts de la Ville pour atteindre son ambitieux objectif de 10 000 nouveaux emplois nets.

Comme le présent plan le démontre, un renforcement des appuis et d'autres cheminements requiert une variété de stratégies qui ciblent différents intervenants du processus de recrutement et de rétention des nouveaux arrivants. Ce faisant, on s'assure que les nouveaux arrivants s'intègrent bien au marché du travail, tout en améliorant la probabilité qu'ils choisissent de rester et d'aider la Ville du Grand Sudbury à continuer à croître.



Références

- Adamopoulos, Tina, and Cellie Agunbiade. 2018. "How UTSC is teaming up with community groups to bring services to Scarborough's newcomers." University of Toronto Scarborough. Accessed July 6, 2019. Available online at <https://utsc.utoronto.ca/news-events/news/how-utsc-teaming-community-groups-bring-better-services-scarboroughs-newcomers>.
- Calgary Local Immigration Partnership. 2018. "CLIP Survey of Newcomers: Fall 2017 – Summary Report." Available online at https://shawglobalnews.files.wordpress.com/2019/04/072e4-clipsurveyofnewcomers_summaryrept_final_2018-02-12_sms.pdf.
- City of Greater Sudbury. 2015. "From the Ground Up." City of Greater Sudbury: Greater Sudbury. Available online at <https://investsudbury.ca/investsudbury/assets/File/ftgu.pdf>.
- City of Greater Sudbury. 2019. "Diversity Policy." Available online at <https://www.greatersudbury.ca/city-hall/reports-studies-policies-and-plans/diversity-policy/>.
- Community Data Program. 2019. "The Program." Available online at <https://communitydata.ca/about/the-program>.
- County of Simcoe Immigration. 2019. "Improve Language Skills in the Workplace." County of Simcoe Immigration. Available online at <https://immigration.simcoe.ca/employer-resources/after-you-hire/improve-language-skills-in-the-workplace>.
- Drolet, Julie, Tiffany Sampson, Meyer Burstein, Brenda Smith, Allysa Gredling, and Romana Pasca. 2014. "The Role of Employers in Bridging Newcomers' Absorption and Integration in the Canadian Labour Market." Available online at <http://p2pcanada.ca/wp-content/uploads/2014/03/The-Role-of-Employers-in-Bridging-Newcomers-Absorption-and-Integration-in-the-Canadian-Labour-Market-A-Knowledge-Synthesis-Project.pdf>.
- Employment and Social Development Canada. "Government of Canada helps hundreds of internationally trained newcomers in Milton get their skills credentials recognized in Canada." May 23, 2019. Accessed July 6. Available online at <https://www.newswire.ca/news-releases/government-of-canada-helps-hundreds-of-internationally-trained-newcomers-in-milton-get-their-skills-credentials-recognized-in-canada-873215701.html>.
- Fong, Francis. 2018. "Navigating Precarious Employment in Canada: Who is Really at Risk?" CPA Canada. Available online at <https://www.cpacanada.ca/en/the-cpa-profession/about-cpa-canada/key-activities/public-policy-government-relations/economic-policy-research/rise-precarious-employment>.
- Fundy YMCA. 2014. "Y REACH." Last modified August 23, 2018. Available online at <https://fundyyymca.com/y-reach/>.
- Government of Canada. 2013. "Find our temporary offices." Immigration, Refugees and Citizenship Canada. Last modified July 19, 2019. Available online at <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/contact-ircc/offices/find-temporary-offices.html>.
- Government of Canada. 2017. "Evaluation of the Settlement Program." Refugees and Citizenship Canada. Available online at <https://www.canada.ca/content/dam/ircc/documents/pdf/english/evaluation/e2-2016-settlement-en.pdf>.
- Government of Canada. 2018 "Study and Stay Program." Last modified February 20, 2018. Available online at https://www.canada.ca/en/atlantic-canada-opportunities/news/2018/02/study_and_stay_program.html.
- Government of Canada. 2019. "Introduction." Last modified May 13, 2019. Available online at <https://www.jobbank.gc.ca/intro#video>.
- Government of Canada. 2019b. "Rural and Northern Immigration Pilot: About the process." Last modified June 14, 2019. Available online at <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/rural-northern-immigration-pilot/about.html>.
- Government of Canada. 2019c. "Rural and Northern Immigration Pilot Step-by-Step Guide to Permanent Residence." Immigration, Refugees and Citizenship Canada. Available online at <https://www.canada.ca/content/dam/ircc/documents/pdf/english/services/immigrate-canada/rural-northern-immigration-pilot/mip-process-map-english.pdf>.
- Government of Canada. 2019d. "Sudbury selected as a Welcoming Francophone Community." Last modified May 24, 2019. Available online at <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/2019/05/sudbury-selected-as-a-welcoming-francophone-community.html>.
- Government of Ontario. 2017 "Services for newcomers and refugees." Last Modified June 17, 2019. Available online at <https://www.ontario.ca/page/services-newcomers-and-refugees#section-1>.
- Halifax Partnership. 2019. "How it Works." Last modified July 12. Available online at <http://www.halifaxpartnership.com/en/home/get-connected/connector-program/how-it-works.aspx>.

- Hum, Derek, and Wayne Simpson. 2004. "Economic Integration of Immigrants to Canada: A Short Survey." *Canadian Journal of Urban Research* 13, issue 1 (2004): 46-61.
- Institute for Competitiveness & Prosperity. 2017. "Immigration in Ontario. Achieving best outcomes for newcomers and the economy." Working Paper no. 28. Available online at https://www.competeprosper.ca/uploads/2017_Immigration_in_Ontario_Achieving_best_outcomes_Full_report.pdf.
- Kobayashi, Audrey. 2013. "Making Ontario Home: A study of settlement and integration services for immigrants and refugees." Queens University. Available online at <http://p2pcanada.ca/files/2013/11/Audrey-Kobayashi-Making-Ontario-Home.pdf>.
- Lakehead Social Planning Council. "Incident Reporting." Available online at <https://www.lspc.ca/incidentreport/>.
- Williment, Kenneth. 2012. "Asset Mapping at Halifax Public Libraries: A Tool for Beginning to Discover the Library's Role with the Immigrant Community in Halifax." Accessed May 1, 2019. Available online at <http://www.techsoupforlibraries.org/blog/immigrant-asset-mapping-at-halifax-public-libraries>.
- Manitoba Association of Newcomer Serving Organizations. 2016. "Settlement Service Map – Manitoba." Available online at <https://mansomanitoba.ca/wp-content/uploads/2016/05/MANSO-Settlement-Service-Map.pdf>.
- Morency, Jean-Dominique, Éric Caron Malenfant and Samuel Maclsaac. 2017. "Immigration and Diversity: Population Projections for Canada and its Regions, 2011 to 2036." Minister of Industry. Last modified June 16, 2017. Available online at <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/91-551-x/91-551-x2017001-eng.pdf?st=Sq-Zhpw2>.
- Moazzami, Bahktiar. 2019. "Northern Projections: Greater Sudbury Human Capital Series." Northern Policy Institute. Available online at https://www.northernpolicy.ca/upload/documents/publications/reports-new/hcs_greater-sudbury_2019.pdf.
- National Connector Program. "National Connector Program." Available online at <https://connectorprogram.ca/>.
- New Day Wellness. "Corporate Wellness Workshops." Accessed July 6, 2019. Available online at <https://newdaywellness.ca/services/corporate-wellness-workshops>.
- Pathways to Prosperity. "The Project." Accessed July 6, 2019. Available online at <http://p2pcanada.ca/the-project/>.
- Richmond Community Collaboration Table. 2016. "Richmond Community Collaboration Table Research Report." Available online at <https://drive.google.com/file/d/0B4eAjzTNIUV3dFaFBuaVFuQVE/view>.
- Statistics Canada. "Longitudinal Immigration Database (IMBD)." Last Modified December 7, 2018. Available online at <http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV.pl?Function=getSurvey&SDDS=5057>.
- University of California Los Angeles Center for Health Policy Research. 2012. "Section 1: Asset Mapping." Available online at https://healthpolicy.ucla.edu/programs/health-data/trainings/Documents/tw_cba20.pdf.
- Windsor Essex Local Immigration Partnership. 2010. "A Community Plan to Promote the Settlement and Integration of Immigrants in Windsor and Essex County." Available online at <https://www.citywindsor.ca/residents/socialservices-/Social-Services-Overview/Documents/A%20Community%20Plan%20-%20English.pdf>.
- Workforce Planning for Sudbury & Manitoulin. 2018. "2014-2017 EmployerOne Survey Summary Report." Available online at <http://planningourworkforce.ca/wp-content/uploads/2018/09/2014-2017-employerone-survey-%E2%80%93-summary-report-1-2.pdf>.
- Yssaad, Lahouaria, and Andrew Fields. 2018. "The Canadian Immigrant Labour Market: Recent Trends from 2006 to 2017." Last modified December 24, 2018. Available online at <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-606-x/71-606-x2018001-eng.htm>.
- Zefi, Christina. 2018. "The Northern Attraction Series: Exploring the Need for a Northern Newcomer Strategy." Northern Policy Institute. Available online at https://www.northernpolicy.ca/upload/documents/publications/commentaries-new/zefi_northern-attraction-1-en-18.10.09.pdf.
- Zefi, Christina. 2019. "The Northern Attraction Series. Evaluating the Suitability of Provincial and Federal Immigration Programs for Northern Ontario." Northern Policy Institute. Available online at https://www.northernpolicy.ca/upload/documents/publications/commentaries-new/commentary-zefi_newcomers-3-en-19.02.13.pdf.
- Zefi, Christina. 2019b. "The Northern Attraction Series. Identifying Northern Ontario's Strengths and Weaknesses in the Attraction and Retention of Newcomers." Northern Policy Institute. Available online at https://www.northernpolicy.ca/upload/documents/publications/commentaries-new/commentary-zefi_newcomers-2-en.pdf.
- Zefi, Christina. 2019c. "The Northern Attraction Series. Thinking Local: Best Practices and Solutions for Northern Ontario Communities." Northern Policy Institute. Available online at https://www.northernpolicy.ca/upload/documents/publications/commentaries-new/commentary-zefi_newcomers-4-en001.pdf.

À propos de l'Institut des politiques du Nord :

L'Institut des politiques du Nord est le groupe de réflexion indépendant de l'Ontario. Nous effectuons de la recherche, accumulons et diffusons des preuves, trouvons des opportunités en matière de politiques, afin de favoriser la croissance et la durabilité des collectivités du Nord. Nous avons des bureaux à Thunder Bay et Sudbury. Nous cherchons à améliorer les capacités du Nord ontarien de prendre l'initiative en politiques socioéconomiques qui ont des répercussions sur l'ensemble du Nord ontarien, de l'Ontario et du Canada.

Recherche connexe

La série : Attirer au Nord

Christina Zefi

Projections au nord : Série sur le capital humain

Dr. Bakhtiar Moazzami

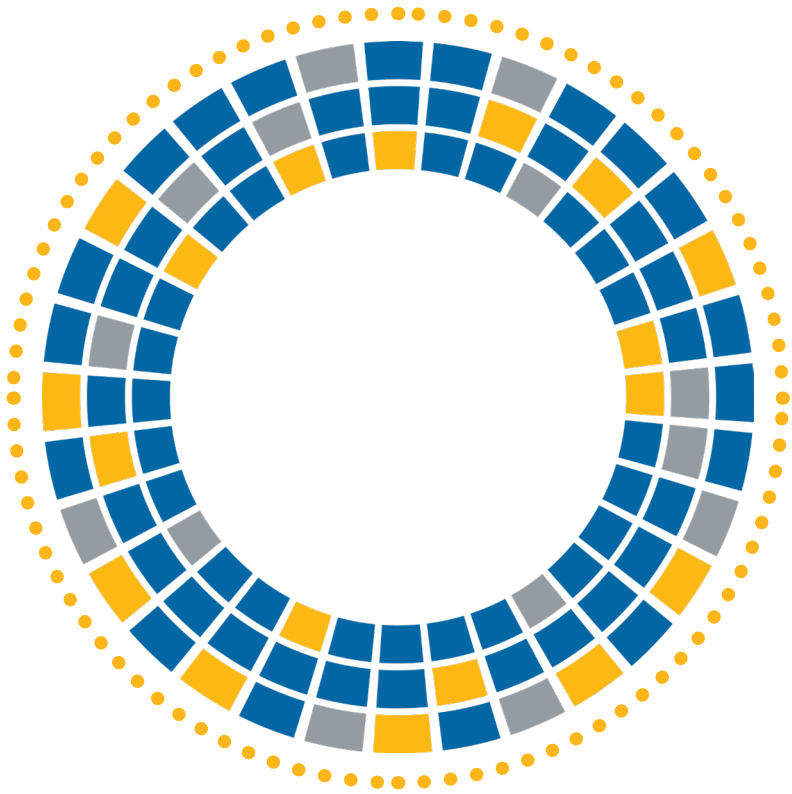
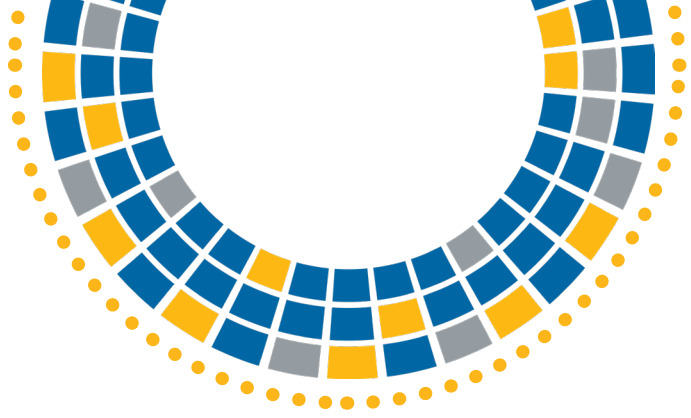
Endroits pour la croissance : Pratiques exemplaires du développement économique régional communautaire dans le Nord ontarien

Jamie McIntyre

Pour vous tenir au fait ou pour participer, veuillez communiquer avec nous :

1 (807) 343-8956 info@northernpolicy.ca www.northernpolicy.ca/fr





NORTHERN
POLICY INSTITUTE

INSTITUT DES POLITIQUES
DU NORD

northernpolicy.ca